

A PEJOTIZAÇÃO: TRANSFORMAÇÃO DO EMPREGADO EM PESSOA JURÍDICA

PEJOTIZATION: TRANSFORMATION OF EMPLOYEES INTO LEGAL ENTITY

Romeu Felix Menin Junior¹

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0792-2158>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3935598530515302>

Instituto Federal de Brasília, IFB, Brasil

E-mail: romeu2100@gmail.com

RESUMO

O tema deste artigo é a pejetização: Transformação do empregado em pessoa jurídica. Investigou o seguinte problema: Pejetizar é contratar pessoas jurídicas no lugar de pessoas físicas mediante um contrato de prestação de serviços autônomos, o trabalhador acaba sendo prejudicado? O objetivo deste trabalho é: Identificar e analisar quais são as consequências práticas para a vida do trabalhador, avaliando os limites legais de tal instituto e suas consequências quando utilizado para fins de afastar a incidência da legislação trabalhista. Este trabalho é importante para um operador do Direito, pois aborda os reflexos na vida do trabalhador, avaliando os limites legais de tal instituto e suas consequências quando utilizado para fins de afastar a incidência da legislação trabalhista. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses. Conclui-se que se trata de uma modalidade de contrato de trabalho, que na versão irregular, além de constituir uma fraude trabalhista e previdenciária, constitui uma modalidade precária de trabalho que não apresenta ganhos substanciais para nenhum dos lados e, por estas razões, deve ser evitada.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Direito do Trabalho. Processo do trabalho. Pejetização. Direito.

ABSTRACT:

The theme of this article is pejetização: Transforming the employee into a legal entity. He investigated the following problem: Pejetizar is to hire legal entities instead of natural persons through an autonomous service contract, does the worker end up being harmed? The objective of this work is: To identify and analyze what are the practical consequences for the worker's life, evaluating the legal limits of such an institute and its consequences when used for purposes of removing the incidence of labor legislation. This work is important for an operator of the Law, because it

¹ Especialista em Direito do Trabalho, em Direito Tributário, em Metodologia do Ensino de História e Geografia. Estudante de Geografia e Controle Ambiental. Bacharel em Direito e Tecnólogo em Gestão Ambiental.

addresses the reflexes in the worker's life, evaluating the legal limits of such institute and its consequences when used for purposes of removing the incidence of labor legislation. This is a qualitative theoretical research lasting six months. It is concluded that this is a type of employment contract, which in the irregular version, besides constituting labor and social security fraud, constitutes a precarious type of work that does not present substantial gains for either side and, for these reasons, must be avoided.

KEYWORDS: Job. Labor Law. Work process. Pejotization. Right.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho possui bases sólidas, quer na Constituição (Brasil, 1988) quer na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Brasil, 1943) ou nos demais diplomas legais que norteiam a matéria. Entretanto, como ocorre nas demais áreas das ciências sociais, o Direito não é estático, é uma ciência dinâmica. Todas as ramificações do Direito sofrem, a cada dia, pequenas mutações cuja gênese está no núcleo da própria sociedade.

O homem moderno necessita um emprego ou uma profissão para sobreviver, em linhas gerais, este indivíduo receberá um salário fixo em troca de aceitar receber ordens técnicas a respeito da sua produção ou o indivíduo auferir seus ganhos prestando um serviço para pessoas físicas ou para uma ou mais empresas. O primeiro caso é submetido às leis trabalhistas e o segundo ao Código Civil (Brasil, 2002) que rege os contratos de prestação de serviços.

Entretanto, nos últimos anos tem acontecido um fenômeno diferente no mercado de trabalho brasileiro, envolvendo uma análise mais criteriosa dos operadores do Direito do Trabalho. Empresas têm buscado contratar mão de obra sem arcar com seus encargos sociais, orientando o trabalhador a constituir uma empresa individual, pessoa jurídica e desta forma, contratando a prestação de serviços da empresa deste trabalhador. Uma vez formalizado o contrato, a empresa contratante ao condicionar um contratado para cumprir ordens de superiores hierárquicos, horário de expediente, e todos os outros atributos constituídos como trabalhados pela consolidação das leis do trabalho, porque não os são? Trata-se, portanto, de uma simulação fraudulenta para descaracterizar a relação empregatícia, representando uma forma moderna de precarização do trabalho.

Este fenômeno recebeu o nome de pejotização, em razão da demanda das empresas pela contratação de mão de obra via pessoa jurídica - PJ. Contratando trabalhadores como empresas, estes empregadores acreditam elidir a legislação, não gerando vínculo empregatício tampouco obrigações fiscais. Em geral esses mesmos empregadores fecham um contrato com remuneração baseada em parte fixa e parte variável, forçando o trabalhador a laborar 10, 12 até 15 horas por dia, sob o falso argumento de ser um acordo, que a princípio é bom para o trabalhador, pois em geral são auferidos valores remuneratórios consideráveis e incentivadores. Entretanto,

neste tipo de prestação de serviço, não estão garantidos os direitos trabalhistas tampouco da Previdência Social.

A hipótese levantada frente ao problema em questão foi a exploração de forma mais perversa, onde empregadores condicionam a manutenção do empregado à prévia baixa do antigo contrato empregatício e nova contratação sob o modelo pejotizado. O trabalhador se sente coagido, pois necessita de renda para sobreviver e acaba por consentir com tal prática. Acredita, num primeiro momento, ter sido uma alternativa válida, mas com o tempo vai percebendo a perda de qualidade de vida. Geralmente, após contratado como prestador de serviço autônomo, acaba por aceitar as metas e o aumento da carga horária, submetendo-se a controles rígidos de horário e subordinação, abrindo mão dos direitos e garantias que teria se empregado fosse. Assim, o presente trabalho de pesquisa aborda o tema da pejotização e suas implicações no mundo do Direito. Pretendendo conhecer as diferenças e semelhanças entre empregado celetista e trabalhador autônomo, as consequências desta contratação, para empregador e para o empregado, bem como compreender o limiar entre o legal e o ilegal nessa área (PEREIRA, 2019b, p.237; DELGADO, 2019, p.438).

A relação de trabalho engloba diversos tipos de situações jurídicas envolvendo força de trabalho, tais como os autônomos, avulsos, temporários, eventuais e os empregados. Entretanto, a grande maioria dos contratos de trabalho pressupõe uma relação de emprego. A relação de emprego, portanto, é espécie decorrente do gênero relação de trabalho, e sua base legal está inserida na Consolidação das Leis do Trabalho. A relação de emprego é decorrente da evolução da legislação trabalhista. O Direito do Trabalho tem suas origens no convívio pouco amistoso entre o capitalista empreendedor e o trabalhador, vendedor da sua força de trabalho. Surgiu como instrumento para normalizar e regular este convívio necessário entre patrão e empregado, entre o capital e a mão de obra (CISNEIROS, 2016, p.40; DELGADO, 2016, p.87; OLIVEIRA, 2016, p.4).

O Objetivo Geral deste trabalho é o de demonstrar tendo uma pesquisa sólida sobre o instituto da chamada pejotização. Pejotizar é o conceito de contratar pessoas jurídicas no lugar de pessoas físicas, sobre o pretexto facilitador do empregador de se ver livre das atuações trabalhistas e ou fiscais, mediante um contrato de prestação de serviços autônomos, para que, como causa o trabalhador segundo o empregador, ganhe para trabalhar, sem base assecuratória alguma. Este artigo demonstrará como é visto este entendimento pelos tribunais em julgados e de que maneira a doutrina assegura essa falsa segurança ou imposição do empregador sobre o empregado, parte mais frágil deste acordo. Desta forma a importância desta pesquisa para a ciência e sociedade é o de poder compreender de forma sólida e fundada os elementos tão prejudiciais ao trabalhador que de forma quase coercitiva do empregador o obriga a mudança, tendo por base jurisprudencial e doutrinária será elencado a visão sobre o respectivo tema.

Desde o chamado desenvolvimento do meio de manufatura, a formação dos sindicatos e melhorias nas condições de vida dos trabalhadores, possibilitou a materialização de melhorias graduais nas relações de emprego e salário dos

trabalhadores. Com o decorrer do tempo foram surgindo legislações estabelecendo relações assecuratórias, entre a capital e a força de trabalho. A relação de emprego é consequência desta mudança das relações entre capital e trabalho. A relação de emprego se baseia em um contrato de vontades entre o empregado e o empregador, a partir do qual aquele passa a ter vínculo obrigacional, empregatício com o empregador, definido pela subordinação jurídica a personalidade do empregado pessoa física, não eventualidade e pela onerosidade o empregado a pessoa física que presta serviços de natureza contínua ao empregador; o empregado é o sujeito da vinculação de emprego e não objeto. Para que seja relacionada é obrigatória a necessidade de todos os requisitos ou elementos: pessoa física que, com personalidade e intento de emprego, trabalha de forma submissa e de maneira não eventual para outrem, de quem recebe remuneração (CISNEIROS, 2016, p.42; MARTINS, 2012, p.144; NASCIMENTO, 2011, p.645).

Os Objetivos Específicos deste trabalho são: Apresentar a relação de emprego, sua base legal, requisitos e suas características bem como a relação dualista entre subordinação e autonomia, tendo por base a doutrina e jurisprudência no tocante à relação de emprego. A relação de trabalho autônomo, sua base legal, características e diferenciação em relação à relação empregatícia, apresentando alguns números do mercado de trabalho autônomo no Brasil e sua evolução após a implantação do micro empreendedorismo no ano de 2008. Ao final, serão apresentados alguns julgados com a posição dos Tribunais a respeito da caracterização da relação de trabalho autônomo. Por final o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho brasileiro, será apresentada a sua definição, origens, como se constituiu no mercado de trabalho e as suas consequências práticas para o trabalhador e reflexos no mundo jurídico tendo por base a demonstração a partir de julgados dos Tribunais do Trabalho a respeito do tema, mostrando a posição já consolidada a respeito desta modalidade de contratação.

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) A personalidade, o empregado tem o dever jurídico de prestar os serviços em benefício de outrem pessoalmente; b) O caráter não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) A remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) A subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador; e) A necessidade do contrato ser firmado entre o empregador (BARROS, 2016, p.147; DELGADO, 2016, p.299).

Já levantando a questão da não eventualidade, o trabalho deverá ser de natureza continuada, prestado diariamente, com as folgas regulares previstas em lei. Não pode ser um trabalho pontual, de uma única prestação. A contrapartida financeira é outro quesito caracterizador, pois a onerosidade é a contrapartida do labor entregue ao empregador. No tocante à prestação pessoal dos serviços, refere-se ao fato do empregado não poder se fazer representar por terceiros, subcontratar, sob a pena de este último configurar como empregado. A subordinação é a característica principal da relação de emprego. É tão importante que merece ser estudada em um tópico

próprio. Entretanto, restará configurada a relação empregatícia somente se estiverem presentes todos os elementos caracterizadores (LEITE. 2019. p.114).

Para a elaboração deste artigo, o tipo de pesquisa utilizada foi à bibliográfica descritiva, tendo como método de pesquisa o tratamento de dados qualitativos de natureza secundária, usando como instrumento de pesquisa livros, doutrina e jurisprudência, artigos e teses defendidas oriundas das palavras chaves: Trabalho; Direito do Trabalho; Processo do trabalho; Pejotização; Direito. Sendo feita a análise a respeito dos Direitos Trabalhistas; o entendimento defendido pelas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho. O ponto de vista de quem defende o que resulta desta obrigação do empregador sobre o empregado e as alegações defendidas do empregado para com o empregador. Esta pesquisa de revisão de literatura tem o tempo previsto de cinco meses. No primeiro e segundo mês realizou-se o levantamento do referencial teórico; no terceiro e quarto mês, a revisão da literatura; no quinto mês, a elaboração dos elementos pré-textuais e pós-textuais que compõem todo o trabalho.

Conforme aduz Gonçalves (2019a), a revisão de literatura consiste na perspectiva de trazer o dado bibliográfico público como instrumento de reflexão a um assunto que se pretende debater ou dialogar. Uma pesquisa qualitativa trata a informação coletada com análise de todas as nuances nela permitidas (GONÇALVES, 2019b).

A PEJOTIZAÇÃO: TRANSFORMAÇÃO DO EMPREGADO EM PESSOA JURÍDICA

O Direito Trabalhista é um produto do capitalismo, atrelado ao desenvolvimento histórico desse processo de capital, certificando-lhe distorções econômicas, sociais e civilizacionais a imprescindível vinculação de autoridade que sua dinâmica econômica gera na esfera da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A evolução do modo de produção, a criação dos sindicatos e melhorias nas condições de vida dos trabalhadores, possibilitou a incorporação de melhorias graduais nas condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores. Aos poucos foram surgindo legislações estabelecendo relações mais seguras e duradouras entre o capital e a força de trabalho. A relação de emprego é decorrente desta evolução das relações entre capital e trabalho (DELGADO, 2019, p.104; OLIVEIRA, 2016, p.6).

Desde o desenvolvimento do modo de produção, a criação dos sindicatos e melhorias nas condições de vida dos trabalhadores, possibilitou a incorporação de melhorias graduais nas deploráveis condições de trabalho e salário dos trabalhadores. Aos poucos foram surgindo legislações estabelecendo relações mais seguras e duradouras através do capital e do trabalho. A vinculação de emprego é decorrente desta evolução das relações através do capital e trabalho (BARROS, 2020 p.618).

O empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua ao empregador; sob a subordinação deste, mediante o pagamento de salário e de forma pessoal. O empregado é o sujeito da relação de emprego e não objeto. Para a relação de emprego estar configurada, far-se-á a necessidade de estarem presentes todos os

requisitos ou elementos caracterizadores. Define-se o empregado como a pessoa física que, com pessoalidade e ânimo de emprego, trabalha de forma subordinada e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário. (MARTINS, 2012, p.144; NASCIMENTO, 2011, p.645).

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (BRASIL, 1943), prevê em seus artigos segundo e terceiro que a relação contratual de emprego será entre o empregado, pessoa física e empregador. Cabendo-lhe os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho. Segundo apontamento de Alice Monteiro Barros (2016, p.147), é essencial a forma de remuneração em dinheiro como contraproposta aos serviços prestados ao trabalhador para com o empregador; de forma subordinada; na sua pessoalidade, não se deixando este prestar na forma de outrem; sendo esta prestação de serviços de forma não eventual, ou seja, continua.

Acrescenta Maurício Godinho Delgado (2016, p.299) a necessidade de o contrato ser firmado entre o empregador, pessoa física ou jurídica, é necessariamente um empregado, pessoa física. São necessariamente cinco os componentes da relação jurídica, a prestação de serviços deve ser prestada a partir de uma contra parcela, onerosamente disposta em dinheiro; a partir desta prestação de serviços oferecida, obedecendo a hierarquia de subordinação do trabalhador frente ao empregador de forma pessoal e não eventual.

A respeito do empregado necessariamente ser pessoa física, Martins (2012, p.139) justifica com base na legislação trabalhista, onde não há previsão do contrato de emprego com pessoa jurídica ou com animais. Quanto a não eventualidade, o trabalho deverá ser de natureza contínua, prestado diariamente, com as folgas regulares previstas em lei. Não pode ser um trabalho pontual, de uma única prestação. A contrapartida financeira é outro quesito caracterizador, pois a onerosidade é a contrapartida do labor entregue ao empregador. No tocante à prestação pessoal dos serviços, refere-se ao fato de o empregado não poder se fazer representar por terceiros de subcontratar, pela possibilidade de o último configurar como empregado.

A subordinação é a característica principal da relação de emprego. É tão importante que merece ser estudada em um tópico próprio. Entretanto, restará configurada a relação empregatícia somente se estiverem presentes todos os elementos caracterizadores. A relação de emprego é espécie de forma da vinculação de trabalho e, para ficar caracterizada, deve, indispensavelmente, ser constante e prestada pessoalmente por pessoa física submetida à subordinação, existência onerosidade ao empregador, que retribuirá o labor juntamente com digno salário ao empregado convencionado. (DELGADO, 2019, p.106)

Adentrando a ideia de subordinação, nos leva diretamente a ideia de relação de obediência, de hierarquia e comando. Na relação empregatícia, regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, provavelmente seja a característica de maior importância para efeitos deste estudo. A subordinação como critério para distinguir os diferentes contratos de trabalho surgiu em meados do séc. XIX e podem ser analisadas em diferentes aspectos, das quais, técnico, econômico, social e jurídico. O critério da subordinação técnica do empregado ao empregador, ou ao preposto legal,

é atribuído à Sociedade de Estudos Legislativos da França e este mesmo critério é determinante na caracterização da relação de trabalho (BARROS, 2016, p.176).

Nas lições do filósofo do Direito do Trabalho Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.657.), a subordinação não é conceituada pela legislação brasileira, devendo o intérprete recorrer ao direito comparado, à doutrina e jurisprudências. O autor indica o direito civil italiano como sendo o precursor da conceituação da subordinação, através dos trabalhos de Lodovico Barassi (1901), Vincenzo Cassi (1947) e Domenico Napoletano (1955) que, segundo ele, contribuíram decisivamente para a inserção desta conceituação no corpo do Código Civil peninsular. Ademais, o autor alerta para a importância de caracterizar a subordinação para os fins aos quais interessa ao Direito, pois ela pode apresentar diversas facetas.

O importante é o caráter de subordinação relativo ao modo de realização das atividades, ao que ele descreve de prisma objetivo da subordinação. Quanto à sujeição, no sentido de dependência, acredita-se que o Direito já superou há muito este entendimento, não sendo mais utilizado para fins de caracterização da relação de emprego. No Direito do Trabalho, a subordinação deve ser interpretada no seu sentido objetivo, sob o modo de realização do trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador. Assim, o autor aponta três dimensões que devem ser comparadas e analisadas em conjunto, pois se completam, são elas: dimensão clássica, quanto ao poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa; objetiva, integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços e a dimensão estrutural, que é o acolhimento da dinâmica de organização e funcionamento imposta pelo empregador (DELGADO, 2016, p.304; NASCIMENTO, 2016, p.614).

Entretanto, a verificação prática desta caracterização não é tão simples assim. As relações de trabalho são dinâmicas e envolvem diversos fatores que, por vezes, confundem facilmente até os magistrados, por mais e mais diretrizes de ramificações destas subordinações jurídicas. O que deve ser imposto é a chamada subordinação jurídica, ou seja, subordinação imposta pelo Direito, pois raro não é a qualificação superior do empregado frente ao empregador, tampouco o patrimônio de um ser superior ao outro. O que os une é o contrato Jurídico a subordinação é o elemento chave da relação empregatícia, característica indispensável para o correto enquadramento da situação laboral que porventura se apresente em Juízo (CISNEIROS, 2016, p.40).

Dicotomia diz respeito aos dois lados de uma mesma situação, representa-se por uma divisão de um conceito em dois que, embora complementares, é desigual entre si, uma vez que se estendem e complementam o sentido do primeiro. De acordo com os ensinamentos de Martins (2012, p.140), em ambas as situações, com subordinação ou com autonomia, o trabalhador está sujeito a uma relação de trabalho, subordinação é a responsabilidade adquirida pelo empregado a mando do empregador, pois este primeiro contratou-se perante o segundo, atuando firmemente o negócio jurídico, sendo este o objeto do contrato de trabalho.

Subordinação é uma característica decorrente da própria da relação empregado e empregador, requisito indispensável para a caracterização da relação empregatícia nos contratos de trabalho, a importância deste vínculo é tanta que já houve juristas na Itália que caracterizam o vínculo empregatício contratual somente com este elemento fático, não importando a espécie de pacto laboral ou contrato prévio. Decorrente desta dicotomia entre subordinação e autonomia; o chamado trabalho autônomo que tem por caracterização a realização do ofício sem a decorrência de subordinação vinda do empregador. Autonomia é o conceito antitético ao de subordinação, quanto na decorrência da subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador (DELGADO, 2016, p.310).

Por decorrência deste impasse entre a liberdade e a subordinação, a doutrina italiana, já criou uma modalidade de relação de trabalho: os trabalhadores parassubordinados, esta modalidade representa aqueles que, embora não subordinados diretamente, decorrem de uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis (BARROS, 2016, p.190).

Os casos dispostos judicialmente para a caracterização da relação de emprego, como os mais importantes autores nos demonstraram às diversas facetas da subordinação; autônomo é quem trabalha para si e auferir os lucros para si, fazendo dessa atividade a sua profissão pode ser ele dentista, advogado, médico etc. aquele que presta serviço dentro de uma empresa, atendendo a finalidade desta e criando os meios para obtenção de lucro em favor da empresa, é empregado, nos termos do art. 3º da CLT (BRASIL, 2000, TRT/SP).

As características que compõem o elemento fundante para o reconhecimento do vínculo empregatício, quando não constatada nos autos a autonomia na prestação do serviço, vindoura a ser considerada a atividade que se encontrava dentro da estrutura dinâmica da empresa, emergindo o que se convencionou chamar na doutrina de subordinação estrutural, não há como reconhecer a existência de trabalho autônomo (BRASIL, 2011, TRT/DF-TO).

Parte fundamental de todos os julgados é a análise dos requisitos de caracterização. A doutrina, como parte fundante no artigo 3º da CLT, estabelece, para comprovação de vínculo empregatício, os seguintes requisitos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo que a ausência de qualquer desses requisitos importa na descaracterização da relação de emprego, quando não fundantes resultam em não reconhecimento; Ausência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, no fatídico caso apresentado a uma cooperativa (BRASIL, 2015a, TRT/SP).

Não são todas as relações de trabalho que configuram uma relação de emprego. Esta é uma relação especial, na qual a subordinação é a principal característica, não sendo, entretanto, a única. O empregado é necessariamente uma pessoa física, insubstituível, cumpridor de horários, tem regularidade e deve contribuir

para o proveito benefício do patrão. Parte fundante dos proveitos advindos da relação de emprego restando comprovada são os diversos benefícios, tais como seguro desemprego, licença maternidade, licença paternidade, 13º salário, férias, remuneração acrescida de 1/3 de férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS entre outros benefícios que podem vir a ser acordados com os empregadores, como médicos e assistenciais (DELGADO, 2019, p.435; PEREIRA, 2019a, p.65; SUSSEKIND, 2009, p.2) O mundo tem mudado e as relações de trabalho também. As fábricas já não demandam mais centenas, milhares de empregados em diversos turnos e em condições quase insalubres como as enfrentadas pelos operários do final do séc. XIX e início do século XX. Igualmente não proporcionam mais a estabilidade e os benefícios dos anos 60 e 70 do século passado, auge dos direitos sociais. Alguns ofícios já não subsistem mais em nossos tempos e outros novos estão por surgir para as próximas gerações.

Neste sentido, a atuação do trabalhador autônomo no mundo jurídico está baseada em poucos extratos de parágrafos da legislação previdenciária, artigos de prestação de serviço e empreitada atuantes no código civil (BRASIL, 2002) e pelas conceituações sempre necessárias dos doutrinadores. O trabalhador autônomo clássico, referenciado nos manuais do Direito do Trabalho, está cada vez mais raro. Nem sempre é fácil caracterizar juridicamente o vínculo empregatício. Para estes casos, as conceituações dos doutrinadores são recursos valiosos e importantes. Por intermédio delas que os operadores do Direito do Trabalho subsidiam inúmeras decisões, sentenças e acórdãos pelo país, distinguindo com clarividência os diferentes tipos de relação de trabalho apresentados à lide.

O trabalhador autônomo, não encontra abrigo na Consolidação das Leis do Trabalho, corresponde a uma das modalidades da relação cogitada pelo art. 114, I, da Constituição (BRASIL, 1988). Neste sentido o trabalhador autônomo é necessariamente uma pessoa física, não podendo constituir pessoa jurídica. O contrato de trabalho autônomo prevê a habitualidade, a continuidade, pondo exercer seus trabalhos para mais de um contratante e não possuir vinculação subordinada assumindo os riscos decorrentes da sua atividade por sua conta. O relevante é que o trabalho seja realizado por pessoa física e praticado sem as características da relação de emprego, cujos elementos estão enunciados nos arts. 2º e 3º da CLT (MARTINS, 2012, p.159; SUSSEKIND, 2009, p.2).

O que vem a ser consubstancialmente é a questão da subordinação e da personalidade autônoma do empregado, já que o trabalhador autônomo é aquela pessoa física, prestadora de serviços profissionais que não possui vínculo de subordinação. Continua sua afirmação comparando a semântica da palavra autônoma, que tem sentido diametralmente oposto à subordinação. O autônomo atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador e, portanto, não está sujeito à subordinação hierárquica. Segundo o qual o trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportando os riscos advindos de sua atividade por total conta e risco, mediante contrato e recibo, não estando sujeito à carga horária

tampouco subordinação (DELGADO, 2016, p.318; BARROS, 2016, p.148; NASCIMENTO, 2011, p.1032).

Destaca-se que é importante frisar que o trabalhador autônomo, para fins de legislação trabalhista, é uma pessoa física, não podendo em hipótese alguma constituir empresa, pois – desta forma – afasta a incidência das normas protetivas e da competência da Justiça Especializada. Até porque, sua figura jurídica ainda existe e é reconhecida nas legislações previdenciárias e no Código Civil.

No Brasil não existe uma legislação unificada prevendo e regulando a atividade do autônomo, como já existe na Espanha. Entretanto sua atividade encontra amparo na legislação civil e na legislação previdenciária, com a qual é contribuinte individual. O autônomo encontra refúgio nos artigos 593 a 609, que regulam o contrato de prestação de serviço. Também nos artigos seguintes 610 a 626, referentes a contrato de empreitada. É a redação do art. 593:

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Na legislação previdenciária, o autônomo é considerado contribuinte individual, estando amparado nas Leis nº 8.212/91 e 8.213/91, cuja regulamentação e nova classificação foram publicadas recentemente, nos seguintes termos:

Os empresários, trabalhadores autônomos e equiparados são denominados contribuintes individuais para fins previdenciários, enquanto aqueles que não exercem atividade remunerada são denominados segurados facultativos. Portaria Interministerial MF/MPS nº 1/2016 - DOU 11.1.2016. Com supressões.

O autônomo, por sua natureza, é pessoa física. Entretanto, importante lembrar, a despeito destas consagradas legislações, que subsiste uma nova modalidade de prestadores de serviços em geral, igualmente amparados pela legislação previdenciária e livres para pleitear seus direitos na Justiça do Trabalho: são os microempreendedores individuais. Com a publicação da Lei Complementar nº123 (BRASIL, 2006), foi criado o microempreendedor individual. Trata-se de um esforço conjunto de diversos órgãos governamentais, amparados pela legislação própria, cujo objetivo é legalizar a atividade de diversos serviços e fontes de renda: por conta própria, tais como: vendedores ambulantes, camelôs, artesãos, cuidadores de idosos, pintores, jardineiros, manicures, massagistas, técnicos de informática, técnicos de manutenção de celulares, dentre vários outros. É o trabalhador que, por sua conta ou com no máximo um empregado, pode gerir sua própria empresa e contar com benefícios fiscais e previdenciários, estando limitado a um lucro de R\$60 mil ao ano.

Esta lei possibilitou, também, o acesso facilitado à criação do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ, ou seja, facilitou a constituição de pessoa jurídica. Na exposição de motivos EM nº 13 /MF/MDIC/MPS (BRASIL, 2008) da

inclusão do Microempreendedor Individual como contribuinte e segurado do INSS. Segundo dados disponíveis no Portal do Serviço de Apoio a Micro e Pequena Empresa, portal SEBRAE (BRASIL, 2015), existem hoje no Brasil cerca de 5,5 milhões de microempreendedores individuais cadastrados. Para o ano de 2022 a estimativa é que este número alcance 8,8 milhões. Trata-se de uma forma de legalizar milhares de atividades que, na prática existem, mas que estavam desamparadas da Previdência Social e, de certa forma, ilegais. São popularmente chamados de autônomos, podendo contribuir para a seguridade social e ter direito a aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez e salário maternidade. Ademais, a família deste segurado terá direito a pensão por morte e auxílio reclusão.

No exterior, alguns países já conhecem uma nova modalidade de trabalhador autônomo, a legislação espanhola prevê a figura do autônomo no mercado de trabalho, mais de 10% da força de trabalho espanhola é constituída de autônomos. Com a entrada em vigor da Lei Espanhola nº 20, de 2007, estes autônomos separaram-se em autônomos clássicos e autônomos economicamente dependentes. Para estes, a lei não impede a subordinação e exige a pessoalidade. Trata-se de uma inovação que reflete uma regulamentação das atividades práticas preexistentes e que pode se tornar realidade em mais países pelo mundo (NASCIMENTO, 2011, p.1027).

A importância da doutrina italiana nestes casos para os quais o autônomo encontra-se subordinado são aqueles trabalhadores intelectuais ou não, que se submetem eventualmente ao trabalho não necessariamente subordinado sem o vínculo empregatício da legislação peninsular, entretanto com alguns direitos importantes devidamente reconhecidos, proposto um terceiro gênero, o trabalho parassubordinado (BARROS, 2016, p.198).

Em relação ao trabalho autônomo, sua caracterização ocorre basicamente em relação à flexibilização de horário, não subordinação na execução da atividade, e na obtenção do lucro para si próprio, realizando seus serviços por conta e risco, podendo exercer seus serviços a diversos contratantes, conceituação encontra-se em transição e o limiar é bastante flexível, cabendo ao magistrado decidir em razão do caso concreto. Se o reclamante trabalhava de forma autônoma, dirigindo a própria atividade e assumindo o risco do negócio, não pode ser considerado empregado celetista (BRASIL, 2015, TRT/RJ). O conjunto probatório evidencia o trabalho autônomo, sem obrigação de cumprimento de horários ou frequência, nem produção, sem salário fixo. Tais condições não se coadunam com o vínculo empregatício, pela ausência de subordinação jurídica. (BRASIL, 2015b, TRT/SP).

Assim, o trabalho autônomo é considerado na sua essência. Os Tribunais observam os elementos caracterizadores prescritos na doutrina, em razão de não existir uma lei específica para cada tipo de trabalho autônomo. Trata-se de uma atividade diferenciada, para a qual não subsiste a subordinação e o trabalhador assume o risco do seu próprio negócio. Modernamente pouco se questiona a questão da pessoa física ou da pessoa jurídica quando da análise dos fatos. Pelos princípios gerais do Direito do Trabalho, quando verificado o vínculo empregatício em qualquer relação de trabalho ajuizada, os magistrados desconstituem o contrato e fazem valer

a lei trabalhista, pouco importando os termos ou a forma contratual adotada. (LEITE, 2019, p.21; DELGADO, 2019, p.435).

Esse é o caso da Decisão na qual a Desembargadora Miriam Pacheco, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, durante análise do caso concreto constatou a inequívoca presença dos elementos qualificadores da relação de emprego, impondo a desconstituição do contrato preexistente: Não havendo diferenças entre os tratamentos dispensados aos contratados sob o regime celetista e o autor, contratado por meio de pessoa jurídica, no que tange à jornada de trabalho, a não eventualidade, a subordinação, presente a onerosidade, a pessoalidade, não se justifica a diferença dos meios de contratação. O que se verifica é um desvirtuamento dos fins do contrato celebrado com o autor, servindo apenas de máscara para esconder a real relação de emprego (BRASIL, 2013, TRT/RJ).

A simples alegação em Juízo de contrato de prestação de serviço, mesmo que juntado aos autos, não afasta a norma especial a que se impõe pelo teor do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, o autônomo é aquele prestador de serviços que não se submete às ordens e ao controle do contratante, tampouco contribui para o lucro do contratante. Realiza especificamente o trabalho para o qual foi contratado. É responsável pelo seu próprio serviço auferindo lucro pra si mesmo, não se enquadrando, portanto, em controle de horários, cartão ponto, subordinação e salário mensal, características, como visto anteriormente, típicas da relação de emprego.

Para a CLT, como prevê o artigo 3º, todo o empregado é, necessariamente, uma pessoa física. Entretanto uma nova modalidade de contratação ilegal de mão de obra tem sido frequentemente verificada em nossos Tribunais. É a chamada pejotização. Vem o termo pejotização, tratando-se de uma das modalidades mais frequentes de fraude contemporânea na seara trabalhista, representando uma afronta aos direitos trabalhistas elencados na Constituição Federal e na CLT, já que muitos deles são descumpridos (BRASIL, 2016, TRT/GO).

Não se sabe ao certo a origem do termo, entretanto trata-se de uma expressão muito conhecida dos operadores de Direito. O termo pejotização constitui um neologismo originado da sigla PJ, a qual é utilizada para designar a expressão pessoa jurídica. É emprego deste termo pelos operadores do Direito se popularizou e a expressão é geralmente utilizada para definir e caracterizar a forma ilegal que pode assumir o contrato de prestação de serviço. trata-se de um artifício utilizado na prática, onde o mercado de trabalho seleciona pessoas com o perfil desejado para a vaga disponível e, no momento da efetivação do contrato, o empregador exige que o trabalhador constitua uma empresa individual. Assim, o candidato acaba por se vislumbrar frente a um pagamento relativamente atrativo e consente em abrir uma empresa individual em seu nome e formalizar um contrato de prestação de serviços com o empregador, emitindo inclusive notas fiscais para receber o valor contratado (STANDER; SANTOS, 2008, p.69; CARVALHO, 2010, p.153).

Importante destacar que não se trata de entender como ilegal toda e qualquer contratação de pessoa jurídica. Em princípio, não há qualquer irregularidade em

contratar uma pessoa jurídica para prestar serviços. Isso é relativamente comum em áreas de tecnologia, veículos de comunicação ou escritórios que prestam serviços de contabilidade, pode ocorrer fraude quando esta contratação é utilizada para desviar a incidência da legislação trabalhista, de forma a não garantir os direitos do empregado, tornando-se ilícita, podendo vir a ser questionada em juízo. Diante disso, importante conhecer a caracterização da contratação ilegal, suas consequências e o posicionamento atual dos Magistrados e Tribunais. O fenômeno da subcontratação de pessoa jurídica constitui verdadeira fraude processual, desvirtuando a própria essência do direito do trabalho, que é a proteção do trabalhador (CISNEIROS, 2016, p.42; DELGADO, 2016, p.303).

A caracterização não é tão fácil assim, pois existem categorias de profissionais autônomos que podem livremente ser contratadas pelos empregadores, podendo inclusive manter o vínculo trabalhista somente com um contratante, como o caso clássico dos representantes comerciais autônomos. Neste sentido, é importante atentar para os requisitos caracterizadores da relação de emprego, sendo estes pressupostos que conduzirão o magistrado e demais operadores do Direito caso a relação de trabalho seja discutida na Justiça. As principais características são aquelas já estudadas anteriormente, que distinguem o empregado celetista dos demais atores trabalhistas: A) Obrigatoriedade da pessoa física; B) Pessoaalidade; C) Não-eventualidade; D) Onerosidade e E) Subordinação (DELGADO, 2016, p.299).

A respeito das profissões típicas de autônomos e de prestadores de serviço pessoa física ou jurídica, o reconhecimento do vínculo empregatício igualmente pode estar presente. Neste sentido cito Recurso de Revista do Tribunal Superior do Trabalho nº 650-80.2010.5.03.0004, de Relatoria do Juiz Convocado Flavio Siringela, cuja ementa apresenta o seguinte teor:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÁREA DE INFORMÁTICA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. NULIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A constituição de pessoa jurídica pelo reclamante não tem o condão de, por si só, afastar a caracterização da relação de emprego, uma vez presentes os pressupostos contidos no art. 3º da CLT. Por essa razão, cabível, em tal hipótese, à luz do princípio da primazia da realidade, a nulidade do contrato de prestação de serviços art. 9º da CLT e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo de emprego com o suposto tomador dos serviços. Não configurada violação dos arts. 110, 113 e 114 do Código Civil Brasileiro. Precedentes. DJe 24/02/2012

Nesta mesma linha, recente julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região/MG, nos autos do Recurso Ordinário nº 10218- 41.2013.5.03.0061, de relatoria do Juiz Convocado Antônio Vasconcellos, cuja ementa apresenta o seguinte teor:

REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO NULIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. O rompimento da relação de emprego com continuidade da prestação de serviços, mediante constituição de pessoa jurídica, sugere fraude, circunstância que se soma aos elementos fáticos comprovados e decisivos na configuração do contrato de emprego. Comprovada a prestação dos serviços nos mesmos moldes cumpridos pelos vendedores empregados, com sujeição a cumprimento de metas e também justificativas pelo não cumprimento delas, comparecimento a reuniões, emissão de relatórios, impõe-se reconhecer a nulidade do contrato de representação comercial autônomo, nos termos do art. 9º da CLT. DJe 09/09/2015.

A pejetização vem sendo desencadeada uma invenção ainda recente no mundo jurídico, é importante frisar que nem tão nova ainda acaba sendo assimilada com o instituto da terceirização vez que não possui semelhanças com a terceirização. Na pejetização o contrato é bilateral, na terceirização é trilateral. Na terceirização ocorre subordinação do obreiro ao preposto da empresa terceirizada, nunca ao contratante, como ocorre na pejetização. Por intermédio da terceirização, o trabalhador mantém vínculo empregatício com a empresa fornecedora de mão de obra, laborando nas dependências de outra empresa tomadora (CISNEIROS, 2016, p.56, JORGE NETO, 2019 p.41).

A terceirização no setor privado surgiu em nossa legislação com a Lei nº 6.019/74 Lei do Trabalho Temporário, possibilitando a contratação indireta, por intermédio de empresa especializada, para substituição de trabalhadores e para alguns serviços extraordinários. Posteriormente foi publicada a Lei nº 7.102/83 para possibilitar a contratação de empresa prestadora de serviços na área de vigilância patrimonial, para suprir a demanda do setor bancário. Entretanto, a impossibilidade de subordinação tampouco pessoalidade entre o funcionário da contratada e a tomadora, sob a conduta de configurar vínculo empregatício ressalvado os casos de contratação pela administração pública direta ou fundacional, pois a Constituição Federal de 1988 impede a contratação sem concurso público, o que impediria o vínculo. O início da Terceirização foi no Setor Público, com o Decreto-Lei nº 200/67 e posterior Lei nº 5.645/70, que previa a terceirização como forma de descentralização e desburocratização do Governo. Entretanto, na iniciativa privada, cita os mesmos dois diplomas legais Leis nº 6.019/74 e 7.102/83 (DELGADO, 2016, p.491; STANDER; SANTOS, 2008, p.104).

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 1993, normatizou as limitações da terceirização no Brasil. Atualmente, só podem ser terceirizados os serviços de vigilância patrimonial, conservação e limpeza e as funções não relacionadas às atividades-fim das empresas. Entretanto, encontra-se em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.330/04 que dá força legislativa ao texto da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho e amplia as áreas de terceirização na esfera privada, possibilitando a

contratação de empresa terceirizada em qualquer área técnica da empresa. A terceirização é um neologismo estranho ao Direito, cujas origens remontam os estudiosos das ciências da administração de empresas, visando enfatizar as relações descentralizadas no âmbito organizacional. Trata-se de um fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente (DELGADO, 2016, p.487; PEREIRA, 2019a, p.67; SILVA, 2019, p.22).

Os autores classificam a terceirização como uma modalidade de subcontratação, por intermédio de empresa interposta terceirizada, pois estão estes configurando uma relação trilateral. É importante conhecer os limites caracterizadores da relação de emprego, pois a empresa contratante não poderá imprimir subordinação aos empregados da empresa interposta (NASCIMENTO, 2011, p.632; RALIN, 2019, p.26.).

Portanto, a diferenciação significativa entre a pejetização e a terceirização é a relação bilateral da pejetização que se designa por ser um contrato de prestação de serviço com a relação trilateral característica da empresa terceirizada. Na questão do vínculo empregatício, em nenhuma das modalidades poderá haver subordinação do contratado ao contratante.

Fenômeno ainda recente no mercado de trabalho brasileiro, a pejetização é alvo de estudos há pelo menos uma década. Acredita-se que sua popularização é decorrente da previsão legal contida no artigo 129 da Lei nº 11.196 de 2005, que surgiu entranhada num projeto de lei de incentivo às exportações, abrangendo diversos setores da economia, autorizando a contratação de profissionais intelectuais por meio de pessoas jurídicas. Fruto de uma alternativa que evitasse a informalidade e o desemprego, com objetivo de fomentar alguns setores da economia. Entretanto, para o autor, esta lei possibilitou inúmeras dissimulações e fraudes com a utilização de sociedades de fachada na contratação de empregados (NASCIMENTO, 2011, p.693).

Empresas contratantes passaram a estimular a renovação dos contratos de antigos e novos funcionários por este expediente, como se empregados fossem, desonerando-se dos encargos trabalhistas, burlando a legislação e precarizando a relação de trabalho. Para solucionar estes casos de contratação de empregados via instrumento simulatório da falsa pessoa jurídica, a Justiça do Trabalho, ao tomar conhecimento, declara o vínculo empregatício com base no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (DELGADO, 2019, p.439; PEREIRA, 2019a, p.68).

Entretanto, quando as características da relação de emprego tomam vulto e sobressaem, a antiga relação trabalhista perde sua validade e o vínculo empregatício é mandatório. Em decorrência, a empresa contratante terá que arcar com todos os encargos legais advindos desta contratação dissimulada, a serem calculados com base nos valores apresentados nos talonários de notas fiscais do contratado (Žižek, 2017, p.42).

O termo precarização tem sido utilizado para definir perdas de direitos laborais pela classe trabalhadora nas últimas décadas. A expressão possui variantes como trabalho precário e trabalho precarizado, todos igualmente aceitos. Estudiosos das

ciências sociais acreditam que a gestão tecnológica associada à flexibilização das leis trabalhistas possam ter contribuído para esta perda de direitos da classe trabalhadora ao longo dos últimos 40 anos (MENIN JUNIOR. 2020, p.3; Žižek, 2013, p.24).

Para Maurício Godinho Delgado (2016, p.534), esta precarização é mais evidente com o processo de subcontratação ou terceirização, onde muitas vezes os trabalhadores são submetidos a realizar as mesmas tarefas com direitos e garantias distintos. Segundo o autor, é importante a sociedade criar mecanismos e agregar aperfeiçoamentos para evitar distorções neste campo das relações de trabalho.

Dentre os mecanismos, Delgado (2016, p.535) sugere os seguintes: a) aumentar o conceito de isonomia, fornecendo ao trabalhador terceirizado os mesmos serviços de transporte, refeitórios, serviços médicos e ambulatoriais da empresa tomadora; b) fixar limites mínimos de capital para empresas de terceirização, buscando a efetiva aptidão econômica; c) garantias eficientes de cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, estabelecendo fiscalizações periódicas dos recolhimentos legais e dos pagamentos de salários e demais direitos; d) atribuir plena efetividade à Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, refutando empresas que renovam contrato com base na necessidade de capitalização para quitar débitos anteriores.

A pesquisadora Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p.153), em sua dissertação de mestrado, identificou a prática da pejetização na área médica na cidade de Salvador nos anos de 2009 e 2010, fazendo um estudo profundo da condição de trabalho do profissional médico no estado da Bahia. Em seus resultados, a pesquisadora demonstrou a evidente perda financeira na modalidade de pejetização. Foram apresentados alguns cálculos trabalhistas que comprovaram que apesar dos valores contratados serem convidativos, representa, na verdade, uma imensa desvantagem financeira para os contratados. Entretanto, a grande maioria dos hospitais e clínicas pesquisados contratavam os profissionais médicos nesta modalidade, precarizando, assim, as relações de trabalho e sobrecarregando o profissional da saúde.

A respeito da precarização das relações de trabalho, essa é uma constatação cada vez mais frequente no mundo todo. No Brasil, os pesquisadores José Dari Krein e Marcelo Weishaupt Proni, da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2010, p.9), acreditam que a informalidade e precarização do trabalho estão associadas a dois fatores principais: a) ambiente econômico baixo e de crescimento instável; b) transformações do capitalismo, mudanças no papel do Estado e flexibilização das relações de trabalho. A malversação dos recursos públicos pode inviabilizar investimentos importantes, internos e externos. Prejudica enormemente a iniciativa privada, pois acaba por afastar as possibilidades de mais e melhores empregos, impedindo a manutenção das conquistas sociais adquiridas no passado. Por fim, alertam a respeito da importância do Governo estabelecer um referencial que garanta condições dignas de trabalho e previdência para os informais. Afirmam que, o que está em jogo, é mais do que a simples proteção trabalhista, é a garantia dos direitos que fundamentam a cidadania, podendo esta inobservância por parte dos

governantes a ser levado ao comprometimento do espírito republicano e o regime democrático.

Como estudado anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho foi implantada no Brasil durante o governo de Getúlio Vargas, conhecido como o pai dos pobres. Com o país em franco crescimento e desenvolvimento, era comum o vínculo empregatício perdurar por vinte, trinta anos, pois a empresa necessitava da experiência e dedicação do empregado e este se sentia prestigiado pelo empregador. Entretanto esta realidade mudou diametralmente nos anos 80/90, forçando o trabalhador a buscar novas formas de sobreviver e sustentar sua família.

Segundo os pesquisadores Krein e Proni (2010, p.11), o mercado informal é a resposta para a falta de colocação no mercado formal. Diversas figuras e formas de contratação atípicas surgem tais como: autônomo, cooperativado, terceirizado, pejetização, entre outras. O trabalhador ao optar por ser contratado como pessoa jurídica poderá estar sendo iludido pela falsa ideia da vantagem financeira, entretanto, estará desamparado de seus direitos trabalhistas, dentre eles: carteira assinada, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, Previdência Social, 13º salário, férias, horas extras, seguro-desemprego, entre outros.

A pejetização ilegal não representa uma alternativa viável para os empregadores que tentam burlar a legislação trabalhista. Já está consolidada jurisprudência neste sentido. Quando reconhecido o vínculo empregatício, em virtude do princípio da primazia da realidade, desconstitui-se a pessoa jurídica e passa a imperar a legislação trabalhista desde o contrato inicial. As consequências para o tomador dos serviços, empregador, nem sempre são compensadas financeiramente.

A pejetização é conceituada por alguns doutrinadores e operadores do Direito do Trabalho como uma modalidade ilícita e precária de terceirização, que pode causar prejuízos imensos para ambos os lados. Representa o subproduto da subcategoria. Neste sentido, como responsável legal pelo contrato, o ônus financeiro será do tomador dos serviços, considerado o beneficiário direto desta modalidade de contratação ilícita. Aos olhos do Tribunal Superior do Trabalho, esse tipo de modalidade é igualmente uma variante ilícita da terceirização. Caberá ao magistrado da Justiça do Trabalho, num primeiro momento, declarar a nulidade do contrato firmado entre as partes e atribuir à existência da relação de emprego, devendo as verbas rescisórias e demais valores legais ser calculados com base nos valores recebidos pelo trabalhador. (BARROS, 2020 p.619).

A contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços, como visto neste estudo, não é ilegal. Entretanto, quando revestida de efeito ilusório, fraudulento, com o desígnio único de encobrir direitos trabalhistas, é ilegal e deve ser combatida (BRASIL, 2016, TRT/MG). Seguindo-se este o entendimento adotado com primazia pelos tribunais em decisões conexas, em casos indagados a pejetização, como uma espécie de fraude às relações de emprego; pejetização como sendo a relação cuja qual a utilização de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços, com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas, e denominados em

muitas jurisprudências como terceirização ilícita (BRASIL, 2015c, TRT/SP; 2009, TRT/BA; 2011, TRT/SP).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações entre capital e trabalho nunca foram tranquilas. Ao longo dos séculos, a sociedade humana transitou entre escravidão, servidão, corporações de ofícios, trabalhadores livres, trabalhadores associados, operários por empreitada, empregados contratados e, modernamente, os precarizados. Como demonstrado no artigo, o Direito do Trabalho surgiu justamente em prol da razão dessa disparidade de forças onde, de um lado encontra-se o trabalhador, vendedor da sua mão de obra, e do outro o capitalista. Modernamente sabe-se que o empresário capitalista igualmente está em situação de desvantagem frente a um sócio oculto, preguiçoso e exigente, que por meio de tributação excessiva, exige do capitalista um ganho de produtividade cada vez maior.

Esta exigência permanente, por todos os lados, faz das relações de trabalho um ambiente movediço. O trabalho atualmente não representa o modelo de vinte anos atrás, quanto mais de setenta anos passados, quando da aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, as necessidades humanas são idênticas, quiçá ampliadas. Neste sentido, a legislação trabalhista, a despeito das alterações, não poderá se furtar da sua gênese protetiva. O trabalhador sempre será a parte menos protegida da relação e, por esta singular razão, merece especial atenção.

A terceirização, a contratação do trabalhador autônomo e a contratação de empresa prestadora de serviços de meio individual ou societária são modalidades legais e previstas na legislação trabalhista. Entretanto, como visto neste estudo, não pode o contratante exigir contrapartidas do contratado como se empregado o fosse. Nos casos legais, trata-se da contratação de uma empresa individual para prestação de serviços, sem subordinação e habitualidade regular dividido em horário e escalas. No lado oposto, fruto da necessidade ou da desonestidade, afasta-se a incidência da legislação trabalhista e previdenciária, para contratar mão de obra mais vantajosa, optando por retirar direitos dos seus colaboradores e empregados. É a pejotização e seu lado ilegal, travestido de relação empregatícia.

Quando estas relações de trabalho não alcançarem os objetivos esperados ou uma das partes sentir-se prejudicada, poderá recorrer à Justiça do Trabalho. Conforme competência ampliada com a publicação da Emenda Constitucional nº 45, uma vez configurada a relação de trabalho, é competência da Justiça do Trabalho apreciar o feito.

O Direito do Trabalho, como *ultima ratio* do obreiro, surge para analisar e impor a legislação protetiva. Em sua atividade jurisdicional, o Magistrado toma conhecimento da dimensão contratual, verificando inconsistências fáticas, desvirtuações e simulações diversas. Se, no decorrer do exame dos fatos não forem colocadas provas que convençam o magistrado da legalidade do contrato de prestação de serviço, esse será descaracterizado. Em seguida, serão aplicados os princípios gerais do Direito do

Trabalho, convertendo-se a prestação de serviço em relação empregatícia, devendo o empregador arcar com o desgaste financeiro advindo desta relação. A simulação fraudulenta é uma atitude ilegal, imoral e reprovável, que além de prejudicar o trabalhador, acaba por ser muito onerosa ao empregador.

Conclui-se que o instituto da pejetização como meio fraudulento de contratação de trabalho não é uma solução inteligente por parte do empregador, pois, além de prática considerada ilegal, sujeitará o tomador ao reconhecimento do vínculo empregatício e despesas financeiras decorrentes do todo o processo. Igualmente, para o profissional, não é interessante permanecer nesta modalidade, pois como pessoa jurídica não possui direitos da seguridade social saúde, previdência e assistência social. Trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho, que na versão irregular, além de constituir uma fraude trabalhista e previdenciária, constitui uma modalidade precária de trabalho que não apresenta ganhos substanciais para nenhum dos lados e, por estas razões, deve ser evitada.

Finaliza-se atestando que os objetivos iniciais propostos para a presente pesquisa foram alcançados com êxito. Foi possível entender a pejetização no Brasil e suas implicações jurídicas. Por fim, pretende-se que este estudo motive novas pesquisas na área, objetivando esclarecer e alertar sobre o tema e, de certa forma, fomentar o debate e o aprimoramento constante do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 jul. 2019.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**, Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 21 jul. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 21 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jul. 2019.

BRASIL. PORTARIA INTERMINISTERIAL MINISTROS DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - MTPS/MF Nº 1 DE 08.01.2016. D.O.U.: 11.01.2016 - Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO – TRT/RJ. RO: 16066020125010076 RJ, Relator: Mirian Lippi Pacheco, Data de Julgamento: 02/09/2013, Quinta Turma, Data de Publicação: 19-09- 2013.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO – TRT/RJ. RO: 00731006220095010343 RJ, Relator: Rildo Brito, Data de Julgamento: 17/08/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: 03/09/2015a.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO – TRT/RJ. RO: 00102576120135010039 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 22/06/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/07/2015b.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO – TRT/SP.Ac. 20000405170, 9- T., j. 7-8-2000, Rei. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira, DOE/SP, 22-8-2000.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO – TRT/SP.RO: 699200744302002 SP 00699-2007-443-02-00-2, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 13/05/2010, 12ª TURMA, Data de Publicação: 25/06/2010.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO – TRT/SP.RO: 0133200-66.2008.5.02.005, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Recurso Ordinário, Data da Publicação: 04-05-2011.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO – TRT/SP.RO: 00019752520145020054 SP, Relator: KYONG MI LEE, Data de Julgamento: 01/12/2015, 3ª TURMA, Data de Publicação: 09/12/2015a.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO – TRT/SP.RO: 00000595820155020041 SP 00000595820155020041 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 28/07/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 07/08/2015b.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO – TRT/SP.RO: 00007592520145020411 SP 00007592520145020411 A28, Relator:

SIDNEI ALVES TEIXEIRA, Data de Julgamento: 17/06/2015, 8ª TURMA, Data de Publicação: 23/06/2015c.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO** – TRT/MG. RO: 02594201313703004 0002594-04.2013.5.03.0137, Relator: Manoel Barbosa da Silva, Quinta Turma, Data de Publicação: 14/03/2016.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO** – TRT/BA. RO: 492001120045050021 BA 0049200-11.2004.5.05.0021, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 19/11/2009.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DECIMA REGIÃO** – TRT/DF-TO. RO: 247201111110004 DF 00247-2011-111-10-00-4 RO, Relator: Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, Data de Julgamento: 10/08/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 26/08/2011 no DEJT.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DECIMA OITAVA REGIÃO** – TRT/GO, Processos; 68-78/2015; 245-42/2015; 246-27/2015; 269-70/2015; 271-40/2015; 272-25/2015; 579-76/2015; 580-61/2015; 596-15/2015; 789-30/2015; 805-81/2015; 10003-45/2015; 10088-31/2015; 10161-03/2015; 10199-15/2015; 10332-57/2015; 10548-18/2015; 10551-70/2015; 10002-60/2015. Disponível em <http://www.trt18.jus.br/portal/vara-do-trabalho-de-uruacu-fecha-acordo-milionario-envolvendo-pejotizacao-de-trabalhadores/>. Acesso em: 21 jul. 2019.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e Descaracterização do Contrato de Emprego: o caso dos médicos de Salvador** - Bahia. 2010. 153 f. Dissertação Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania – Universidade Católica do Salvador, Bahia.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18º. ed. São Paulo, LTr, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos. Ano II, volume II, n.5 (ago./dez.), 2019a.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Metodologia Científica e Redação Acadêmica. 7.ed. Brasília: JRG, 2019b.**

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.**

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **OIT Brasil. Brasília, v. 1, n. 4, 2010.**

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho. 11º ed. – São Paulo, Ed. Saraiva Educação, ISBN: 9788553605767. 2019.**

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.**

MENIN JUNIOR, Romeu Felix. **O trivial dia do trabalhador**; Em um mundo viral a luz de Slavoj Žižek. Disponível em: <https://bityli.com/apbDA>. Acesso em: 21 jul. 2019.

MENIN JUNIOR, Romeu Felix. Terceirização Trabalhista: o Dano Existencial na Terceirização. **Revista Coleta Científica, Vol. 3, n. 5, p. 07–21, 2019.**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho. 26º ed. São Paulo: Saraiva, ISBN: 9788502110168, 2011.**

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR. Vol. 43, 2005.**

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva Jur., 2019a.**

PEREIRA, Leone. **Prática Jurídica: Trabalhista. 9. ed. São Paulo: Saraiva Jur., 2019b.**

RALIN, Paulo; ORSI, Renata; SABINO, Renato. **Prática forense: Prática Trabalhista– São Paulo : Saraiva Educação, 2019.**

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Boletim Científico ESMPU. Brasília, a. 7, n. 28/29, p.51-82, jul./dez. 2008.**

SILVA, Luis Claudio Pereira da. **Principais peças de pratica Trabalhista. 3º. ed, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2019.**

STANDER, Célia; SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Boletim Científico ESMPU**. Brasília, a. 7, n. 28/29, p.69, jul./dez. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. Da relação de Trabalho. **Revista do TST**. Brasília, v. 75, n. 4, p.23, ISSN 0103-7978, out./dez. 2009.

ŽIŽEK, Slavoj, **Em Defesa das Causas Perdidas**. São Paulo: Boitempo, 2017.

ŽIŽEK, Slavoj, **Menos que nada: Hegel e a sombra do materialismo dialético**. São Paulo: Boitempo. Tradução de Rogério Bettoni, 2013.